

PERFIL DE SELECCION

1. IDENTIFICACION DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO	DEPENDENCIA	ESTABLECIMIENTO Y UNIDAD DE TRABAJO	ESTAMENTO Y GRADO FUNCIONARIO
ASISTENTE SOCIAL	SUBDIRECCION MEDICA	HOSPITAL LLAY LLAY, PARTICIPACION SOCIAL	CONTRATA GRADO 16º EUS.
2. OBJETIVO O PROPÓSITO DEL CARGO			
<i>Responde a la razón de la existencia del cargo. Fin</i>			
Contribuir a mejorar la calidad de vida de la población, promoviendo el desarrollo de las potencialidades de individuos, familias, grupo y comunidades, para que estos puedan asumir el protagonismo en el cuidado de su salud, aplicando metodología y técnicas de Servicio Social.			
3. FUNCIONES PRINCIPALES			
<i>Se refiere a las tareas esenciales en cuanto permiten cumplir cabalmente con el objetivo o propósito del cargo. Describir brevemente cada una en no más de 5 – 6 líneas.</i>			
<ul style="list-style-type: none"> Definición y Análisis de Factores de Riesgo Social, que condicionan la situación de salud con elaboración de planes de intervención, con una mirada interdisciplinaria, incluida la intervención en crisis en los diversos Servicios y Unidades. Promover la Participación Social y el Trabajo Intersectorial en Salud, enmarcado en el Modelo de Salud Familiar. Colaborar en la realización de Diagnósticos Participativos en Salud, en conjunto con los actores involucrados. Contribuir a la articulación de Redes Sociales y desarrollo de actividades de apoyo social a la población asignada. Mantener un sistema de coordinación intersectorial de Instituciones Públicas y Privadas en forma permanente. Coordinar actividades al interior del establecimiento, con los distintos estamentos y de la Red Asistencial del Servicio de Salud Aconcagua. Mantener la coordinación permanente con Redes Comunitarias. Asumir labores de Asistente Social del Personal de Salud, ejercer la subrogancia de alguna jefatura de acuerdo a lo solicitado por la Dirección, e integrar comisiones de trabajo. 			
4. REQUISITOS FORMALES			
<i>Indicar, si es que efectivamente se requieren para cumplir el propósito del cargo, los requisitos de formación educacional, especialización, experiencia laboral, etc.</i>			
<ul style="list-style-type: none"> Título Profesional Asistente Social o Trabajador Social, de a lo menos 8 semestres, otorgado por una Universidad del Estado o por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Experiencia profesional, de a lo menos 6 meses en el área de salud. (Acreditado) Exigible Capacitaciones atingentes al cargo (Trabajo comunitario, modelo de salud familiar, ley de Deberes y Derechos, prevención en consumo de Alcohol y Drogas, entre otros) Manejo de office a nivel usuario e internet 			
5. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS			
<i>Riesgo se define como la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligroso y la severidad del daño o deterioro de la salud que pueda causar el suceso o exposición (OHSAS, 2008). Identificar los peligros a los que se encontrará expuesto el funcionario durante el desarrollo permanente de sus funciones que requiere el cargo. Seleccionar aquellos que puedan ocurrir durante el desempeño del funcionario en el cargo.</i>			
5.1. Riesgos para la Seguridad en el Trabajo. (Accidentes en el Trabajo) <i>Son acciones o condiciones subestándares relacionadas con el cargo u oficio a realizar, las cuales podrían generar un accidentes en el trabajo, un cuasi accidente o una situación de emergencia. Estos son: agresiones físicas o verbales, elementos cortopunzantes, contacto con superficies cortantes, equipos médicos,</i>			
5.2. Riesgos para la Salud en el Trabajo (Salud ocupacional – Enfermedades Profesionales) <i>Son acciones o condiciones subestándares relacionadas con el cargo a realizar, las cuales podrían generar una enfermedad profesional o una situación de emergencia. Estos son: (Físicos), exposición a virus, bacterias, , microorganismos.</i>			

5.3. Riesgos para el Medio Ambiente (Impactos Ambientales Negativos). Son acciones o condiciones subestándares relacionadas con el cargo u oficio a realizar, las cuales podrían generar un impacto negativo sobre el medio ambiente (Agua, suelo y aire), flora y/o fauna de un lugar o una situación de emergencia. **Estos son:** Generación de Residuos Peligrosos, Especiales, Radioactivos y Asimilables s domiciliarios, Contaminación de aguas (Derrame de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o infectocontagiosas a caudales de agua o alcantarillado y Derrame de de Residuos Peligrosos, Especiales, Radioactivos a caudales de agua o alcantarillado

5.4. Riesgos Psicosociales. Son acciones subestándares relacionadas con el cargo u oficio a realizar, la cuales podrían generar una enfermedad profesional, la cuales podrían generar un accidente en el trabajo, una enfermedad profesional o una situación de emergencia. **Estos son:** clima organizacional, carga de trabajo.

5.5. Riesgos en el Entorno. Son condiciones climáticas subestándares del medio ambiente o entorno natural relacionadas con el cargo u oficio a realizar, la cuales podrían generar un accidente en el trabajo, una enfermedad profesional o una situación de emergencia. **Estos son:** Inclemencias del tiempo, temblores, tormentas eléctricas y otras.

6. PERFIL DE COMPETENCIAS

Competencias es el conjunto sinergizado de conocimientos habilidades y características de personalidad (aptitudes y actitudes) requeridos para cumplir con el máximo nivel de eficacia y eficiencia el propósito del cargo.

6.1. COMPETENCIA TÉCNICA

Conocimientos adquiridos por procesos formales de aprendizaje y/o por experiencia que el cargo exige para su desempeño. Está dada por el nivel de complejidad y profundidad técnica de las funciones y se traduce en procedimientos prácticos, técnicas y experiencias específicas, uso de quipos simples o especializados, habilidades especiales, dominio de procedimientos complejos y/o teorías científicas, maestría en determinados dominios, etc. Describir en forma breve cada una de las competencias técnicas exigidas por el cargo. Conocimiento de instituciones acreditadas y referentes nacionales e internacionales.

- Conocimiento en Intervención Familiar, en temáticas como VIF., Salud Metal, Abuso Sexual, Alcohol y Drogas y otras atingentes a la formación profesional.
- Conocimientos Computacionales a Nivel Usuario
- Conocimientos en Salud Familiar

6.2. COMPETENCIAS TRANSVERSALES Seleccione el nivel requerido para cada competencia transversal, para una mejor adecuación al cargo. Ver Manual de Competencias Servicio de Salud Aconcagua.

Nombre Competencia	Nivel de Dominio Requerido		
Aprendizaje Permanente	1	2	3
Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en función de los desafíos de su ámbito laboral.	Adopta nuevas formas de hacer el trabajo, manteniéndose actualizado en los conocimientos y destrezas que lo sustentan.	Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mayor aprendizaje.	Amplía su competencia más allá de lo exigido por su función actual y comparte los conocimientos y destrezas adquiridas, de acuerdo a las necesidades actuales y futuras de su área de trabajo.
Comunicación Efectiva	1	2	3
Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática.	Se expresa adecuadamente, transmitiendo y recibiendo los mensajes de manera efectiva.	Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.	Establece comunicación fluida con otras personas y/o áreas del Servicio, a fin de lograr una efectiva coordinación de acciones
Orientación a Resultados	1	2	3
Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios.	Emplea esfuerzos y recursos para el logro de resultados comprometidos, así como para la acción oportuna ante los requerimientos de los usuarios.	Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción de los usuarios.	Define y controla objetivos, metas, planes y motiva a su logro en su área de gestión, en función de los objetivos y metas institucionales.

Orientación al Usuario	1	2	3
Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática; tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.	Responde a los requerimientos de los usuarios con amabilidad y cortesía, derivando las consultas que no están en su ámbito de responsabilidad.	Detecta las necesidades de los usuarios y se muestra disponible para atender con la calidad y oportunidad requerida. Asume responsabilidad personal para solucionar los requerimientos y/o problemas presentados.	Se anticipa a las necesidades y expectativas de sus usuarios y ofrece soluciones que le agregan valor. Detecta necesidades que están más allá de los requerimientos explícitos de los usuarios
Proactividad y Adaptación al Cambio	1	2	3
Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organización con flexibilidad y disposición, a fin de adaptarse oportunamente a los nuevos escenarios	Realiza su trabajo para cumplir con sus tareas y nuevos requerimientos, dentro del marco de su función	Propone ideas para el mejor cumplimiento de objetivos, adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes, dentro de su ámbito de trabajo	Genera iniciativas para facilitar el logro de objetivos institucionales y la implantación de los cambios, involucrando a otras áreas relacionadas con procesos comunes.
Trabajo en Equipo	1	2	3
Capacidad de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y partícipes de la red.	Participa y coopera en su equipo de trabajo, de acuerdo a lo que le es solicitado.	Se alinea y compromete con las necesidades de su equipo de trabajo y apoya a sus compañeros para la consecución de los objetivos comunes.	Promueve la colaboración y el apoyo entre los miembros de su equipo y también con otras áreas, contribuyendo al resultado colectivo del Servicio.
7.- Competencias Específicas del Cargo			Nivel de desempeño esperado
			1 2 3
Liderazgo Efectivo: Es la capacidad de conducir a su equipo de trabajo hacia los objetivos definidos para su área, generando participación y compromiso en sus subalternos. Implica alinear, guiar y motivar a su equipo de trabajo para el logro de las prioridades del área, así como las del Servicio.			
Perseverancia: Es la capacidad para mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos, hasta lograr los resultados esperados, asociados a los objetivos del Servicio. Implica enfrentar y superar los obstáculos con energía y optimismo.			
Trabajo Bajo Presión: Es la capacidad de ejecutar requerimientos de trabajo que requieren una alta exigencia, en términos de cantidad, frecuencia y cumplimiento de plazos, manteniendo la calidad y el rendimiento esperado, junto con el auto-control emocional.			
8. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO			
8.1. Jefe directo: <i>Subdirector Médico</i> 8.2. Equipo de trabajo: Funcionarios Unidades o Servicios Clínicos y Administrativos 8.3. Usuarios externos: funcionarios del hospital y población usuaria de las comunas de Llay Llay y catemu 8.4. Condiciones físicas internas: <i>las normales de una sección Administrativa en los hospitales públicos de la red sanitaria del Servicio de Salud Aconcagua</i> 7.4. Condiciones físicas externas: <i>Hospital de Baja Complejidad, ubicado en la Comuna de Llay Llay.</i>			
8. NOMBRE Y CARGO : DR. RICARDO CACERES V., SUBDIRECTOR MEDICO (S)			11.08.2014.-

